

EMPLOI-QUÉBEC

# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008 • 2009



LE PACTE POUR L'EMPLOI

**Le Québec**  
de toutes ses forces

Québec 

**PLAN D'ACTION RÉGIONAL  
2008-2009**

Emploi-Québec  
Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le  
Conseil régional des partenaires du marché du travail  
le 5 février 2008

Direction de la planification, du partenariat et de  
l'information sur le marché du travail

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## *Table des matières*

Mot de la présidente et du directeur régional .....	5
Avant-propos .....	7
Pacte pour l'emploi .....	8
1 La mission d'Emploi-Québec et le contexte national .....	17
2 Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale .....	17
2.1. Portrait de la communauté de la région de la Capitale-Nationale .....	17
2.2. Portrait de la clientèle .....	20
2.3. Bilan de 2007 .....	23
2.4. Un bref regard sur l'avenir .....	24
3 Améliorer les services aux citoyens .....	26
3.1. Plan de positionnement .....	26
3.2. Maintenir et développer différents partenariats .....	26
3.3. Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) .....	27
3.4. Mobiliser le personnel dans les périodes de changement .....	27
4 Les orientations stratégiques .....	28
5 Les enjeux régionaux .....	28
5.1. Soutenir les entreprises dans la gestion des ressources humaines et l'adaptation aux changements .....	29
5.1.1. Soutien à la gestion des ressources humaines .....	29
5.1.2. Soutien à la gestion de la formation .....	30
5.1.3. Attraction de la main-d'œuvre dans la région .....	31
5.2. Accroître la qualification de la main-d'œuvre .....	31
5.2.1. Utilisation optimale de la mesure de formation - volet entreprises .....	33

## *Table des matières*

5.2.2. Accroissement de la qualification pour les clientèles en recherche d'emploi, les travailleurs en situation de précarité et les travailleurs saisonniers .....	33
5.2.3. Actualisation des achats de formation.....	34
5.3. Contribuer à la pleine utilisation de la main-d'œuvre .....	34
5.3.1. Documenter les profils de main-d'œuvre .....	35
5.3.2. Moduler l'accompagnement des clientèles en fonction de leurs besoins .....	35
5.3.3. Adapter les mesures à la culture de l'emploi .....	36
6 La table interrégionale.....	36
6.1. Poursuivre les collaborations avec la région de la chaudière-appalaches.....	36
6.2. Le marché du travail en Chaudière-Appalaches .....	37
Les grands indicateurs du marché du travail.....	37
Les secteurs d'activités économiques.....	37
La demande de remplacement de la main-d'œuvre .....	38
Le bassin de main-d'œuvre disponible.....	38
7 Investissement budgétaire 2008-2009 par regroupement de mesures.....	39
8 Les services de solidarité sociale.....	41
9 Les objectifs de la région.....	41
9.1 Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS).....	41
9.2 Approche territoriale intégrée(ATI) .....	42
Annexe 1 .....	43
Répartition du budget d'intervention FDMT 2008-2009.....	43
Annexe 1.2 Répartition du budget d'intervention FDMT 2008-2009 .....	44
Annexe 2 .....	45
Composition de la Table interrégionale Capitale-Nationale - Chaudière-Appalaches .....	45



## *Table des matières*

Annexe 3 .....	46
Tableau des indicateurs de résultats .....	46
Annexe 4 .....	47
Membres du conseil régional des partenaires du marché du travail .....	47
Annexe 5 .....	48
Les cibles de résultats et objectifs opérationnels des services de Solidarité sociale .....	48
Documents utilisés.....	49

## *Mot de la présidente et du directeur régional*

Le marché de l'emploi de la région de la Capitale-Nationale connaît un dynamisme qui fait en sorte qu'elle se retrouve parmi les plus performantes au Québec. En effet, une solide croissance économique jumelée à la diminution de la population active devraient nous amener bientôt aux portes du plein emploi.

C'est dans cette perspective que nous avons élaboré notre Plan d'action 2008-2009 et nous sommes fiers de vous le présenter. Celui-ci a une portée d'un an, mais les stratégies proposées de même que les actions qui en découlent s'inscrivent dans la première année d'un cycle de planification triennale.

Ce plan d'action se présente à la fois dans la continuité par les interventions et un partenariat efficace, tout en opérant un changement de culture profond. En effet, il s'agit pour Emploi-Québec de passer de la culture du chômage à celle de l'emploi.

Depuis sa création, Emploi-Québec a évolué dans un contexte de chômage élevé et nos mesures et services ont été développés pour y répondre. La situation de l'emploi a beaucoup progressé dans les dernières années, mais prendra un tournant plus marqué avec le départ à la retraite de milliers de baby-boomers. Nous le disons plus haut, nous sommes parmi les régions les plus performantes au Québec, il nous faut donc apporter des solutions nouvelles à des problèmes d'un tout autre ordre.

Tout en continuant de répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, il nous faut supporter davantage les entreprises pour qu'elles s'adaptent à la situation, tout en augmentant leur productivité et leur compétitivité. Il nous faudra ajuster nos interventions à ce contexte tout à fait différent ainsi nous devons positionner la région comme un milieu de travail stimulant afin d'y attirer la main-d'œuvre dont nous aurons besoin.

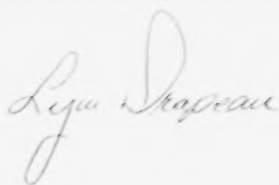
Le Plan d'action régional (PAR) constitue une responsabilité majeure du Conseil régional et il nous apparaît comme le moyen privilégié pour positionner la région sur le plan de l'emploi et susciter la collaboration de nos différents partenaires afin de mettre en œuvre les actions retenues.

Dans le contexte actuel, et dans la perspective d'un partenariat efficace et respectueux des mandats de chacun, ainsi que dans un souci de d'optimiser les interventions, il nous apparaît essentiel de maintenir ces collaborations tout en définissant clairement notre lieu d'intervention en fonction de la réalité du marché du travail et dans le respect de notre mission.

Comme à chaque exercice, les membres du Conseil régional ont été associés à sa préparation, par l'entremise d'un comité de travail qui a orienté les stratégies, suivi et validé les différentes étapes ainsi que les textes du plan d'action. La qualité de collaboration des membres de ce comité, composé de mesdames Ginette Gauthier, Nicole Rousseau et de messieurs Bertrand Demers, Yves Fortin et Richard Foy, mérite d'être souligné.

Il convient également de mentionner que l'ensemble des membres du Conseil régional a également eu l'occasion de valider et de bonifier la présente publication.

La présidente du Conseil régional des  
partenaires du marché du travail de la  
région de la Capitale-Nationale

A handwritten signature in cursive script, reading 'Lyne Drapeau'.

LYNE DRAPEAU

Le directeur régional d'Emploi-Québec  
Région de la Capitale-Nationale

A handwritten signature in cursive script, reading 'Benoît Lemay'.

BENOÎT LEMAY

## *Avant-propos*

### Les assises du Plan d'action régional

L'exercice de planification stratégique 2008-2011 s'appuie principalement sur les consultations menées auprès des différents partenaires et acteurs du marché du travail ainsi que sur les analyses des tendances du marché du travail.

Il ressort de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et des enjeux touchant la région. Les stratégies ont été élaborées à partir des propos recueillis.

Nous avons rencontré plus de 125 personnes représentant les organismes suivants :

- Établissements de formation publics et privés: commissions scolaires, collèges et universités ;
- Comités sectoriels de main-d'œuvre ;
- Pôle Québec Chaudière-Appalaches et ses créneaux d'excellence ;
- Organismes communautaires ;
- Organismes communautaires oeuvrant en employabilité ;
- Carrefours jeunesse ;
- Clientèles ;
- Associations d'organismes à caractère économique et commercial ;
- Directions régionales des ministères ;
- Emploi-Québec.

Nous tenons à remercier ces personnes pour leur participation et pour les observations et les commentaires qu'elles nous ont prodigués. La qualité de leur collaboration mérite d'être soulignée.

## **PACTE POUR L'EMPLOI<sup>1</sup>**

La confluence de plusieurs facteurs fait du paysage démographique, social et économique actuel, le moment idéal pour déployer le Pacte pour l'emploi : un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Fort de l'idée selon laquelle l'emploi est le meilleur garant de la richesse individuelle et collective, le Pacte pour l'emploi constitue un engagement manifeste du gouvernement pour relever les défis du marché du travail des prochaines années. Ainsi, les ressources consacrées par le gouvernement en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de formation seront bonifiées afin d'ajouter plusieurs moyens d'action concrets.

Tel qu'annoncé par le gouvernement, ces moyens s'inscrivent dans les planifications des ministères concernés et viennent élargir les efforts déployés autour de quatre piliers communs et neuf actions. L'articulation du Pacte repose sur les acteurs régionaux qui en constituent l'un des piliers. Les différentes mesures sont autant de moyens mis à la disposition de la région. Comme le prévoit le présent plan d'action, Emploi-Québec et les partenaires régionaux verront à utiliser ces mesures de la façon la plus efficace afin de répondre aux besoins identifiés. Les résultats attendus sont traduits dans les diverses cibles se trouvant au présent plan d'action régional. On retrouve aussi en annexe la part estimée pour la région des objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011.

### **PREMIER PILIER. INVESTIR DANS LE POTENTIEL DES PERSONNES : UN GESTE QUI RAPPORTE**

#### **ACTION 1 - MIEUX PRÉPARER ET FORMER LA MAIN-D'ŒUVRE**

**Le gouvernement entend mieux préparer et former davantage la main-d'œuvre**

**Deux nouveautés : l'initiative Démarcheurs d'emploi et le Passeport-emploi**

L'initiative Démarcheurs d'emploi permettra d'accompagner pendant six mois des prestataires des Programmes d'assistance sociale dans leur démarche vers l'emploi. Par la suite, un accompagnement en emploi d'une durée d'une année leur sera offert afin de les *maintenir* en emploi. Deux catégories de prestataires seront ciblées : les nouveaux demandeurs et les personnes qui participent de façon répétitive à ces programmes. Ces derniers seront soutenus par des experts de l'insertion professionnelle et bénéficieront d'une allocation de 90 \$ versée pour chaque période de deux semaines.

La deuxième nouveauté, Passeport-emploi, permettra à tous les participants et participantes des mesures et services d'Emploi-Québec d'obtenir sur demande leur Passeport; une carte de visite à l'intention d'éventuels employeurs qui décrira leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apportera dans le but de soutenir leur intégration en emploi.

**Deux mesures-clés plus accessibles : Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation de la main-d'œuvre**

Un accroissement du nombre de participants et participantes au Projet de préparation à l'emploi et à la Mesure de formation de la main-d'œuvre permettra de mieux répondre à la demande des personnes

<sup>1</sup> Pour en savoir davantage sur le Pacte pour l'emploi, on peut consulter le document **Le Pacte pour l'emploi 2008-2011 : un Québec de toutes ses forces**, disponible à l'adresse : <http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca>

dont l'intégration en emploi suppose une formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences.

#### **Une portée plus large pour la mesure Subventions salariales**

La mesure Subventions salariales, qui consiste dans le versement aux entreprises d'une partie du salaire d'une personne éloignée du marché du travail qu'elles embauchent, sera bonifiée et son utilisation accrue. En plus du remboursement d'une partie du salaire du nouvel employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement encourus afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi d'un nouvel employé. Le salaire du travailleur qui accompagne le nouvel employé dans l'exécution de ses fonctions sera admissible à ce remboursement. Des mesures pour mieux contrer le décrochage scolaire.

#### **Des mesures pour mieux contrer le décrochage**

En partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études, seront instaurés pour permettre à de jeunes décrocheurs de compléter une formation de base tout en occupant un emploi.

La lutte contre le décrochage scolaire sera intensifiée par un repérage plus systématique des personnes qui abandonnent leurs études sans qualification et une intervention plus rapide auprès des élèves à risque élevé de décrochage.

Mieux former et préparer davantage la main-d'œuvre signifie enfin faire en sorte que les personnes reçoivent un accompagnement plus soutenu de la part des services publics d'emploi, des commissions scolaires et des organismes partenaires de l'État travaillant en développement de l'employabilité.

### **ACTION 2 - BONIFIER LE SOUTIEN FINANCIER LIÉ AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI**

#### **Le gouvernement bonifiera substantiellement le soutien financier des personnes qui participent aux mesures et services publics d'emploi**

##### **Une allocation d'aide à l'emploi bonifiée**

Inchangée depuis 1997, l'allocation d'aide à l'emploi sera augmentée de 50 %, passant de 30 \$ à 45 \$ par semaine, soit près de 200 \$ par mois. Cette allocation est notamment offerte aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la Mesure de formation de la main-d'œuvre et aux Projets de préparation à l'emploi.

Également, les frais d'appoint versés aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la mesure Services d'aide à l'emploi seront haussés de 50 %, passant de 6 \$ à 9 \$ par jour.

##### **L'allocation d'aide à l'emploi : une portée plus large**

Les personnes sans soutien public du revenu pourront maintenant recevoir une allocation d'aide à l'emploi lorsqu'elles participent aux Projets de préparation à l'emploi. Selon certaines conditions, ces personnes ont, actuellement, accès à cette aide financière pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

##### **Une nouvelle allocation pour les chefs de famille monoparentale**

Une allocation supplémentaire de 25 \$ par semaine sera créée à l'intention des chefs de famille monoparentale participant à une mesure donnant droit à l'allocation d'aide à l'emploi. Il s'agit là d'une mesure incitative supplémentaire qui reconnaît les obstacles particuliers auxquels font face les personnes assumant seules les responsabilités parentales.



### **ACTION 3 - FACILITER LES ÉTUDES QUALifiantES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS**

#### **Le gouvernement facilitera la poursuite des études qualifiantes et l'accès aux professions**

Les règles de financement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport seront assouplies et bonifiées de façon à faciliter l'accès à des mises à niveau scolaire, en particulier pour les personnes immigrantes détenant un diplôme étranger.

Le regroupement des formations d'un même domaine pour lesquelles le nombre d'inscriptions est insuffisant pour créer un programme particulier sera favorisé à l'intention des personnes immigrantes.

La priorité de prestation, par les cégeps, sera accordée aux formations qualifiantes d'appoint prescrites par les ordres professionnels aux personnes immigrantes.

De plus en plus de passerelles entre la formation professionnelle et la formation technique (ex. : DEP/DEC) et entre les formations moins et plus spécialisées seront instaurées.

### **ACTION 4 - DES MESURES POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES**

#### **Le gouvernement renforcera les mesures spécifiques à l'intention des personnes handicapées, des personnes immigrantes et des personnes membres d'une minorité visible**

##### **À l'intention exclusive des personnes handicapées : trois actions concrètes**

Première action : Fort des enseignements tirés de la consultation menée dans différentes régions du Québec, le gouvernement rendra publique sous peu la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie rassemble pour les cinq prochaines années une soixantaine de mesures visant à améliorer de façon substantielle la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Le Pacte pour l'emploi contribue à renforcer trois mesures particulières destinées à stimuler l'embauche et la qualification des personnes handicapées.

Deuxième action : Augmenter l'accessibilité de la mesure Contrat d'intégration au travail.

Troisième action : Créer de nouveaux emplois en entreprise adaptée.

##### **Bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail**

Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail de 30 % accordé aux employeurs qui engagent des étudiants stagiaires sera bonifié au profit des personnes immigrantes et des personnes handicapées, et ce, dans le but de favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail. Aussi, le nombre d'heures de supervision accordées à une personne handicapée sera doublé. Pour ces deux clientèles, le niveau du crédit d'impôt sera porté à 40 %, faisant passer le crédit d'impôt maximal de 225 \$ par semaine à 420 \$ pour les personnes handicapées et de 225 \$ par semaine à 300 \$ pour les personnes immigrantes.

##### **À l'intention exclusive des personnes immigrantes et des membres d'une minorité visible : viser l'acquisition d'une expérience de travail québécoise**

Le Plan de mesures pour renforcer l'action du Québec en matière d'intégration, d'accès à l'emploi et de francisation, intitulé *Pour enrichir le Québec - Franciser plus, intégrer mieux*, est une dimension du Pacte pour l'emploi. Ce plan s'inscrit en continuité avec le Plan d'action 2004-2007 *Des valeurs partagées, des intérêts communs*.



Une des contributions les plus attendues vise à élargir l'accessibilité au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Ce programme constitue un encouragement intéressant pour favoriser l'emploi de personnes immigrantes ou membres d'une minorité visible par les PME, notamment en offrant un accompagnement pour favoriser une intégration réussie dans leur milieu de travail.

## **DEUXIÈME PILIER. VALORISER LE TRAVAIL : UNE CARTE MAÎTRESSE**

### **ACTION 5 - FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE**

#### **LE GOUVERNEMENT FAVORISERA LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE PAR LE TRAVAIL**

**Deux nouveautés : le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi**

Pour favoriser le retour au travail des prestataires d'assistance sociale de longue durée, un montant mensuel de 200 \$ sera versé à titre de supplément à la Prime au travail. Ce montant sera versé pour une période maximale de 12 mois et bénéficiera, d'ici 2011, à près de 33 000 prestataires qui intégreront un emploi.

Dans le but de reconnaître les obstacles particuliers que doivent rencontrer les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, notamment les personnes handicapées, une nouvelle Prime au travail à leur intention sera mise en place, en remplacement de la Prime au travail actuelle. Pour une personne seule, la nouvelle Prime au travail fera passer l'aide maximale annuelle de 381 \$ à 1 003 \$. Plus de 10 000 ménages bénéficieront annuellement de cette mesure.

#### **Davantage de souplesse dans le versement de la Prime au travail**

Dès juin 2009, les ménages sans enfants pourront bénéficier du versement anticipé de la Prime au travail, comme c'est le cas actuellement pour les familles. Sur demande, les ménages sans enfants pourront ainsi recevoir jusqu'à 75 % de la Prime au travail estimée répartie trimestriellement.

#### **Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs et les travailleuses**

Le montant actuel de la déduction pour les travailleurs et les travailleuses de 1 000 \$ sera indexé annuellement au taux d'indexation du régime d'imposition des particuliers, et ce, à compter de l'année d'imposition 2009.

#### **Davantage de moyens pour favoriser l'incitation au travail**

L'implication du gouvernement du Québec dans la restructuration de la prestation fiscale pour le revenu de travail du gouvernement fédéral a permis d'adapter celle-ci aux besoins spécifiques des travailleurs et des travailleuses du Québec en matière d'incitation au travail, notamment par le versement d'une aide financière plus importante aux personnes à faible revenu vivant seules.

#### **Un nouvel outil d'information : le simulateur en ligne du revenu disponible**

Des consultations menées auprès de prestataires des Programmes de l'assistance sociale ont mis en lumière leur méconnaissance des avantages financiers à occuper un emploi. Dans le but de mieux les informer et poursuivant son objectif d'accroître et de favoriser l'incitation au travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale mettra en ligne un outil Web permettant de calculer facilement et

rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur sera destiné à l'ensemble des citoyens, ainsi qu'aux intervenants des centres locaux d'emploi et des organismes d'accompagnement.

Cet outil convivial pourra s'adapter aisément à une multitude de situations familiales et économiques. L'utilisateur pourra notamment, d'un seul clic de souris, obtenir des informations générales et détaillées sur les divers programmes destinés aux citoyennes et aux citoyens désirant intégrer le marché du travail.

#### **Mobiliser et convaincre par une campagne de communication**

Une vaste campagne de communication sera déployée entre 2008 et 2011. Celle-ci valorisera l'apport que représente le travail dans une perspective individuelle et collective, et visera à créer des conditions favorables à l'accueil en emploi d'une clientèle appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés.

#### **À l'intention des travailleuses et travailleurs âgés**

Des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite seront proposées à l'Assemblée nationale au cours de 2008 afin de permettre à certaines travailleuses et à certains travailleurs âgés de 55 ans et plus de poursuivre leur vie active tout en recevant leur rente de retraite et en ayant, en plus, la possibilité de bonifier cette dernière.

#### **Agir sur le salaire minimum**

Enfin, dans le but de rendre le travail plus payant et plus attrayant, le taux général du salaire minimum passera de 8 \$ à 8,50 \$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008 au Québec. Il s'agit là de la hausse annuelle la plus importante enregistrée depuis 1975.

### **ACTION 6 - SOLUTIONS DE RECHANGE POUR LES JEUNES PRESTATAIRES**

#### **Le gouvernement renforcera ses actions visant à offrir une solution de rechange aux jeunes prestataires des programmes d'assistance sociale**

##### **Une nouvelle initiatives: Découvrir**

Découvrir, c'est avant tout découvrir un métier, une profession. Pour les entreprises, c'est découvrir une relève. Cette initiative consiste à créer des stages d'observation et d'exploration en milieu de travail d'un maximum de quatre semaines. Ceux-ci, destinés à de jeunes adultes éloignés du marché du travail, leur permettront à la fois de valider des choix professionnels et de se distinguer auprès d'éventuels employeurs. Une banque d'entreprises sera créée afin de recevoir ces jeunes.

##### **Investir davantage pour les jeunes**

Dans la suite de la Stratégie d'action jeunesse du gouvernement et dans le but de prévenir le recours à l'assistance sociale des jeunes décrocheurs de 16 ou 17 ans qui peinent à intégrer le marché du travail, une plus grande place leur sera réservée dans les mesures et services d'Emploi-Québec afin qu'ils complètent leur formation scolaire ou qu'ils développent les compétences manquantes à une intégration en emploi réussie.

Le programme Alternative jeunesse rejoindra davantage de jeunes de moins de 25 ans qui désirent acquérir une autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Ce programme offre un soutien financier et un accompagnement personnalisé pour permettre aux jeunes d'atteindre leur objectif. Ce

dernier peut être de terminer leurs études, de trouver un emploi ou d'acquérir une autonomie financière.

### **TROISIÈME PILIER. UNE MAIN-D'ŒUVRE MIEUX FORMÉE : DES ENTREPRISES PLUS PRODUCTIVES**

#### **ACTION 7 - FORMATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS**

**LE GOUVERNEMENT ACCORDERA LA PRIORITÉ À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS FAIBLEMENT QUALIFIÉS**

##### **Une nouvelle initiative : du « sur mesure » pour les PME**

Le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation sera favorisé. Ces mutuelles auront pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne.

##### **Élargir l'offre de service pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses en entreprise**

Au chapitre des interventions auprès des entreprises en vue de favoriser la formation de la main-d'œuvre et l'acquisition de compétences manquantes du personnel en place, davantage d'entreprises seront soutenues par Emploi-Québec.

Le gouvernement investira des sommes additionnelles pour l'achat de cours, notamment à temps partiel, et pour la formation de base jugée nécessaire en vue du maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi et du développement continu de leurs compétences.

De même, il intensifiera l'offre de formation et de stages par les commissions scolaires et les cégeps en lien avec les besoins de main-d'œuvre relevés par Emploi-Québec.

##### **Agir sur la fiscalité**

Le crédit d'impôt au secteur manufacturier, en place depuis novembre 2007, constitue un autre moyen de favoriser l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses. Ce crédit rembourse 30 % des coûts de la formation de la main-d'œuvre en industrie manufacturière.

#### **ACTION 8 - RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES**

**Le gouvernement facilitera la reconnaissance des compétences acquises  
par l'expérience ou par l'apprentissage en milieu de travail**

##### **De nouveaux outils et dispositifs plus efficaces**

Le gouvernement instaurera des outils et des dispositifs permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, des compétences que les personnes auront développées en milieu de travail. Il prendra aussi les moyens nécessaires pour favoriser l'acquisition de compétences non maîtrisées.

Ces outils et dispositifs seront d'autant plus utiles que l'accessibilité à la reconnaissance des acquis et des compétences sera renforcée par les réseaux de l'éducation.

L'harmonisation et la complémentarité des dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences entre les services publics d'emploi et les réseaux de l'éducation seront également recherchées.

## **QUATRIÈME PILIER. LE PACTE RÉGIONAL : POUR UNE MEILLEURE RÉPONSE AUX BESOINS**

### **ACTION 9 - DES ACTIONS RÉGIONALISÉES**

#### **LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LA PRESTATION RÉGIONALE DE SERVICES**

##### **Une nouveauté**

Le Pacte pour l'emploi est une réponse concertée et adaptée aux besoins de main-d'œuvre, qui se veut près des gens et des entreprises, collée aux besoins des régions et des localités. Les partenaires du marché du travail et les ministères les plus concernés travailleront de concert pour que la réalisation du Pacte ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu. C'est pourquoi un comité du Pacte pour l'emploi en région sera créé dans le but de :

- parfaire la connaissance du marché du travail et développer une vision prospective des enjeux qui se profilent pour les années à venir;
- assurer une meilleure adéquation entre l'emploi, la formation, l'apport de l'immigration, les besoins des entreprises et le développement économique des régions;
- améliorer le temps de réaction des partenaires régionaux et mieux prévenir les crises sectorielles;
- renforcer l'efficacité des actions en évitant le dédoublement entre les différents acteurs.

Ce comité, qui relèvera du conseil régional des partenaires du marché du travail, regroupera les représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

##### **Des services d'éducation et d'emploi plus près des entreprises**

En s'adressant à leur centre local d'emploi, les entreprises pourront obtenir, sur demande, un diagnostic de leur situation quant à leur main-d'œuvre et à leurs besoins de recrutement, une liste de candidats potentiels pour les postes à combler et, au besoin, un soutien pour favoriser l'insertion en emploi et la formation des personnes embauchées. Elles pourront aussi recevoir l'appui de conseillers aux entreprises pour les aider à planifier à plus long terme leurs besoins de main-d'œuvre, identifier leurs besoins en formation ou être dirigés vers les services qui conviennent à leur situation.

De concert avec les centres locaux d'emploi, les Services aux entreprises des réseaux professionnel et technique de l'éducation soutiendront activement les mesures de formation du Pacte par différents moyens, dont le démarchage auprès des entreprises, ainsi que par la conception et l'offre, selon les besoins :

- de formations visant le développement de compétences « comportementales » liées au travail et demandées par les entreprises;
- de formations sur mesure en réponse aux besoins établis avec les entreprises participantes dans le cadre d'un exercice mené avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;

- de formations visant la consolidation des compétences générales de base, telles que la lecture, l'écriture et le calcul.

L'utilisation de modalités pédagogiques adaptées et diversifiées prenant en compte la situation et l'expérience des personnes sera aussi recherchée par les Services aux entreprises, tout comme l'offre de services de soutien et d'accompagnement en vue de la réussite et d'autres services contribuant à l'atteinte des objectifs du Pacte pour l'emploi.

Le comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE), sous l'égide du Conseil régional des partenaires du marché du travail, effectuera les travaux nécessaires à l'implantation dans la région des mesures annoncées par le Pacte pour l'emploi. À l'issue de ces travaux, le CRPE pourra rendre publiques les actions qui seront mises en œuvre à cet égard ainsi que les objectifs visés.

*PARTIE 1*

*LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI*



## **1 La mission d'Emploi-Québec et le contexte national**

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime également que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail et le maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les plus démunis.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le plan d'action régional s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Les grandes orientations d'Emploi-Québec s'inscrivent dans le Pacte pour l'emploi rendu public par le gouvernement, le 18 mars 2008. Ce plan tient compte aussi des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec, touchant notamment l'intégration au marché du travail des personnes sous-représentées sur le marché du travail; le renforcement de l'incitation au travail; l'instauration d'un réel continuum de services aux individus axé vers l'emploi; la consolidation des services aux entreprises; et le virage vers des modes de prestation de services en ligne lorsque cela est approprié dans une optique de modernisation et d'accessibilité accrue.

## **2. Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale**

Le marché du travail est en perpétuel changement, il nous apparaît donc essentiel de vous présenter un portrait général de la communauté et de la main-d'œuvre de la région de la Capitale-Nationale. Nous avons pris le parti de vous présenter les données du recensement de 2006, quoiqu'elles soient fragmentaires, celles de 2001 nous apparaissant beaucoup moins pertinentes. Nous tracerons ensuite le portrait des clientèles de l'assurance-emploi et de l'aide sociale.

### **2.1 Portrait de la communauté de la région de la Capitale-Nationale**

(Source : Statistique Canada, recensement de 2006, données préliminaires).

L'ensemble du Québec compte 7 546 130 personnes. De ce nombre, la population totale comprise sur le territoire de la Capitale-Nationale se chiffre à 662 639 personnes, qui se répartissent entre 319 225 hommes (48,3 %) et 341 405 femmes (51,7 %).

Ainsi, on observe que la croissance de la population a été plus faible dans la grande région de la Capitale-Nationale que dans l'ensemble du Québec. La population totale a augmenté de 23 685 ou 3,7 %. On constate également que près des deux tiers de la hausse se concentrent sur le territoire de la ville de Québec.



Toutefois, certains territoires, plus près du centre urbain, ont aussi connu des augmentations substantielles entre 2001 et 2006. Il s'agit de la MRC de La Jacques-Cartier, celle de La Côte-de-Beaupré et la ville de Saint-Augustin-de-Desmaures.

Variation de la population dans la région de la Capitale-Nationale entre 2001 et 2006				
	2001	2006	Variation en nombre	Variation en %
Portneuf	44 950	46 507	1 557	3,5
Charlevoix	13 166	13 190	24	0,2
Charlevoix-Est	16 624	16 372	-252	-1,5
La Côte-de-Beaupré	20 984	23 015	2 031	9,7
La Jacques-Cartier	26 459	29 738	3 279	12,4
L'Île-d'Orléans	6 779	6 862	83	1,2
Ville de Québec	476 330	491 142	14 812	3,1
Saint-Augustin-de-Desmaures	15 732	17 291	1 559	9,9
L'Ancienne-Lorette	15 929	16 516	587	3,7
<b>Région de la Capitale-Nationale</b>	<b>638 954</b>	<b>662 639</b>	<b>23 685</b>	<b>3,7</b>
<b>Province de Québec</b>	<b>7 237 479</b>	<b>7 546 131</b>	<b>308 652</b>	<b>4,3</b>

Source : Statistique Canada, recensements de 2001 et 2006

Sur le plan des tranches d'âge, la proportion de gens âgés entre 15 et 24 ans atteint 12,4 % (82 220 personnes). Les 25 à 44 ans représentent 26,9 % (177 835) de la population, les 45 à 64 ans, 30,7 % (202 515) et les 65 ans et plus, 15,6 % (102 920). Depuis le dernier recensement de 2001, les tranches d'âge des 45 à 64 ans et de 65 ans et plus ont augmenté respectivement de 3 % et 1,4 % tandis que celle des 15 à 24 ans a diminué de 0,9 %.

### La connaissance des langues officielles

Les dernières données sur les langues officielles, nous apprennent que près du tiers de la population de la région de la Capitale-Nationale juge qu'elle peut soutenir une conversation en anglais et en français.

Connaissance des langues officielles		
	Population 2006	Proportion de personnes capable de soutenir une conversation en anglais et en français
Portneuf	46 507	18,8
Charlevoix	13 190	13,7
Charlevoix-Est	16 372	15,8
La Côte-de-Beaupré	23 015	22,5
La Jacques-Cartier	29 738	39,0
L'Île-d'Orléans	6 862	28,3
Ville de Québec	491 142	34,3
Saint-Augustin-de-Desmaures	17 291	38,1
L'Ancienne-Lorette	16 516	30,2
<b>Région de la Capitale-Nationale</b>	<b>662 639</b>	<b>32,1</b>
<b>Province de Québec</b>	<b>7 546 131</b>	<b>40,6</b>

Source : Statistique Canada, recensement 2006.

### Le lieu de résidence cinq ans auparavant

Le tableau suivant donne un aperçu de la mobilité de la population établie sur le territoire depuis plus de 5 ans. La lecture des données présentées ci-dessous nous indique que 9 115 personnes provenant d'un autre pays sont venues s'établir dans la région entre les recensements de 2001 et de 2006, soit une moyenne de 1 800 par année.

On constate également l'apport important de personnes qui habitaient une autre province cinq ans auparavant. Pour la région, il s'agit de 4 885 personnes.

Lieu de résidence cinq ans auparavant					
	Population totale - 5 ans et plus	Même adresse ou même municipalité	Même province mais changement de municipalité	Autre province	Autre pays
Portneuf	43 540	36 675	6 450	145	275
Charlevoix	12 400	11 070	1 245	60	25
Charlevoix-Est	15 535	13 850	1 535	35	105
La Côte-de-Beaupré	21 495	17 615	3 735	55	90
La Jacques-Cartier	27 545	19 560	6 960	755	265
L'Île-d'Orléans	6 475	5 540	805	45	80
Ville de Québec	462 445	405 200	45 525	3 625	8 090
Saint-Augustin-de-Desmaures	15 950	13 080	2 645	90	130
L'Ancienne-Lorette	15 695	13 115	2 455	75	55
<b>Région de la Capitale-Nationale</b>	<b>621 080</b>	<b>535 705</b>	<b>71 355</b>	<b>4 885</b>	<b>9 115</b>
<b>Province de Québec</b>	<b>7 059 875</b>	<b>5 820 760</b>	<b>969 300</b>	<b>73 555</b>	<b>196 260</b>

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

## 2.2 Portrait de la clientèle

### Prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi (en date du 30 juin 2007)

En juin 2007, la région de la Capitale-Nationale dénombrait 17 657 prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT). Bien que la région représente 8,8 % de l'ensemble de la population du Québec, elle ne compte que pour 7,1 % des 248 773 prestataires de l'assurance-emploi au Québec.

Entre juin 2006 et juin 2007, le nombre total de prestataires a baissé de 3,4 % (ou -614) dans la région de la Capitale-Nationale, passant de 18 271 à 17 657. La baisse est un peu moins marquée dans l'ensemble de la province (0,9 % ou -2 383) passant de 251 256 à 248 773 prestataires.

On retrouve une plus forte proportion d'hommes que de femmes prestataires de l'assurance-emploi. Ainsi, des 17 657 prestataires de la région, 63 % (11 091) sont des hommes et 37 % (6 566) sont des femmes.

Les prestataires de l'assurance-emploi âgés de 45 ans et plus sont plus nombreux en juin 2007 qu'en juin 2006, tant en nombre qu'en pourcentage. Les personnes de 35 et 44 ans sont moins présentes, alors que le nombre de 25 à 34 ans a peu varié. Ainsi, on en compte 7 548 ou 42,7 % âgés de 45 ans et plus, 4 173 ou 23,6 % âgés de 35 à 44 ans et 4 078 ou 23,1 % âgés de 25 à 34 ans.

Si on regarde la situation des prestataires de l'assurance-emploi, actifs et aptes au travail, selon les différents secteurs d'activité, le domaine de la construction étant saisonnier, regroupe 17,7 % des prestataires malgré qu'ils comptent seulement pour 2,9 % de la population active. Viens ensuite l'industrie manufacturière avec 9,6 % de prestataires alors que cette industrie occupe 10,0 % des travailleurs dans la Capitale-Nationale. Au troisième rang, vient le secteur du commerce de gros et détail avec 9,5 % alors qu'il compte pour 16,9 % de nos travailleurs. À l'inverse, les secteurs ayant les plus faibles taux de prestataires sont les services publics (0,3 %), la finance (1,9 %) et l'administration publique (2,1 %).

	Part (%) du secteur dans la région (EPA)		Part (%) du secteur dans la région (PAAT)	
Ensemble des industries	342 500		20 335	
Secteur primaire	50 100	14,6 %	805	4,0 %
Services publics	2 100	0,6 %	58	0,3 %
Industrie manufacturière	34 200	10,0 %	1 957	9,6 %
Construction	10 100	2,9 %	3 605	17,7 %
Industrie du transport	13 400	3,9 %	700	3,4 %
Commerce de gros et détail	58 000	16,9 %	1 930	9,5 %
Finance, assurances et immobilier	24 800	7,2 %	383	1,9 %
Services professionnels	23 300	6,8 %	984	4,8 %
Services d'enseignement	24 000	7,0 %	1 253	6,2 %
Soins de santé et assistance sociale	45 200	13,2 %	765	3,8 %
Information, culture et loisirs	12 300	3,6 %	743	3,7 %
Hébergement et restauration	25 800	7,5 %	1 530	7,5 %
Autres services	15 500	4,5 %	833	4,1 %
Administrations publiques	37 600	11,0 %	436	2,1 %

Voici une représentation du pourcentage de prestataires d'assurance-emploi actifs et aptes au travail, selon les domaines professionnels de la Classification nationale des professions (CNP). Le domaine des métiers, transport et machinerie ainsi que celui de la transformation, fabrication et services représentent 43 % des prestataires de la région. Ces deux domaines représentent pourtant seulement 16 % du total de l'emploi dans la Capitale-Nationale.

	Part (%) du secteur dans la région (PAAT)	Part de la Capitale- Nationale dans l'ensemble du Québec (PAAT)
Gestion	3,1	7,6
Affaires, finance et administration	11,2	7,3
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	4,5	8,7
Santé	2,0	9,1
Sciences sociales, enseignement, admin. publique et religion	7,0	8,9
Arts, culture, sports et loisirs	2,5	8,5
Vente et services	22,1	9,3
Métiers, transport et machinerie	35,3	7,8
Secteur primaire	3,7	4,7
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	7,7	4,2

#### Portrait des prestataires de l'aide sociale, sans contraintes (en date du 30 juin 2007)

Entre le 30 juin 2006 et le 30 juin 2007, le nombre de prestataires aptes à l'emploi de la région est passé de 10 105 à 9 099, ce qui constitue une diminution de 10,0 % ou 1006. Dans l'ensemble du Québec, la baisse était moins sentie (6 845 prestataires ou 4,5 %). Il est intéressant de souligner que la région de la Capitale-Nationale ne représente, en juin 2007, que 6,3 % du total des prestataires aptes à l'emploi observé pour l'ensemble du Québec.

Dans la région, les hommes comptaient pour 63,2 % des prestataires aptes à l'emploi et les femmes, pour 36,8 %. Notons que le nombre de prestataires aptes à l'emploi représentait 33,4 % du total de tous les types de prestataires à cette date.

La situation familiale des prestataires en juin 2007 a peu varié, par rapport à l'an dernier. Des 9 099 prestataires de l'assistance-emploi aptes à l'emploi, 6 643 ou 73,0 % sont des personnes qui habitent seules, 974 ou 10,7 %, des couples avec enfants, 1 060 ou 11,6 %, des familles monoparentales et 413 ou 4,5 %, des couples sans enfants.

Parmi les prestataires, 44,6 % (4 057) n'ont pas de diplôme d'études secondaires, 22,1 % (2 009) ont obtenu leur diplôme d'études secondaires, 7,2 % (660) leur diplôme d'études collégiales et 5,9 % (534) leur diplôme universitaire.

L'âge moyen des prestataires aptes à l'emploi est de 38,3 ans. Toutefois, ils se retrouvent principalement dans les deux catégories suivantes : les 45-54 ans (33,3 % ou 3 029 prestataires) et les 35-44 ans (30,7 % ou 2 795 prestataires).

La durée cumulative moyenne des prestataires de l'aide sociale a légèrement augmenté, entre juin 2006 et juin 2007, passant de 125,1 mois à 126,0 mois. Les prestataires

cumulant une durée moyenne de 120 mois et plus et ceux cumulant 48 à 119 mois comptent respectivement pour 46,5 % et 25,3 % des 9 099 prestataires.

En terminant, la durée consécutive moyenne des prestataires affiche un léger repli entre les mois de juin 2006 et 2007. Ainsi, cette durée a varié de 63,2 mois à 62,6 mois pour la région de la Capitale-Nationale.

### 2.3 Bilan de 2007

L'année 2007 a été faste au chapitre de l'emploi, dans la région de la Capitale-Nationale. En effet, le niveau d'emploi régional a progressé de 2,5 % passant de 345 000 à 353 700 entre 2006 et 2007, ce qui constitue un gain net de 8 700 emplois par rapport à l'an dernier. Dans l'ensemble du Québec, on observe des gains nets d'emplois de 86 300 emplois ou 2,3 %.

Il est important de préciser que les gains d'emplois observés dans la région se concentrent en très grande partie dans l'emploi à temps partiel. Dans notre région seulement, 7 000 emplois à temps partiel ont été créés soit une augmentation de +11,8 %. L'emploi à temps plein affiche, pour sa part, une hausse de 1 700 ou 0,6 % portant son niveau à 287 300. C'est donc dire que 81,2 % du total des emplois sont à temps plein.

L'accroissement du niveau d'emploi s'est fait davantage sentir chez les femmes de la région de la Capitale-Nationale. En effet, le nombre total d'emploi chez ces dernières a progressé de 3,9 % ou 6 500 pour atteindre 172 100. Toutefois, ces emplois sont, dans une très forte proportion, à temps partiel. Les hommes ont, quant à eux, bénéficié d'un gain net de 1,2 % ou 2 200 emplois, constitué d'une hausse tant chez l'emploi à temps partiel (+900) qu'à temps plein (+1 200).

L'analyse des gains d'emplois selon le groupe d'âge nous révèle des gains nets de 12 100 emplois chez les travailleurs âgés de 30 ans et plus et une perte de 3 500 emplois chez les travailleurs âgés de 15 à 29 ans.

Le bilan de 2006 laissait pointer un premier ralentissement de la population active dans la région de la Capitale-Nationale. Or, la situation est plus positive en 2007. Entre 2006 et 2007, le nombre de personnes en emploi ou à la recherche d'emploi a augmenté de 6 800 ou 1,9 % dans la région de la Capitale-Nationale par rapport à l'an dernier. À la lumière des données produites par l'Institut de la Statistique du Québec, Emploi-Québec avait mentionné, lors des PAR précédents, la diminution possible de la population active dans la région de la Capitale-Nationale dès 2008.

Bien que la situation observée en 2007 soit plus favorable que celle de 2006, il est toujours aussi important d'assurer une vigie à l'égard de cet indicateur. Les données disponibles nous indiquent que l'accroissement de la population active est uniquement attribuable à la hausse des personnes de 30 ans et plus, puisque le nombre de 15 à 29 ans a chuté de 3,5 % entre 2006 et 2007.

Par ailleurs, le taux de chômage a franchi un nouveau seuil en 2007. En baisse de 0,6 point de pourcentage, le taux régional s'établit à 4,9 %. La croissance de l'emploi (+8 700) plus importante que celle de la population active (+6 800) a provoqué un repli du nombre de chômeurs et de chômeuses (-1 900) et, par conséquent, du taux de chômage régional.

Le taux d'emploi qui mesure le bassin d'emplois présents dans la région par rapport à la population de 15 ans et plus a connu une hausse de 1,1 point de pourcentage par rapport à l'an dernier. En fait, le niveau de 62,7 %, atteint en 2007 est le plus élevé observé depuis



que des statistiques régionales sont disponibles. Rappelons qu'en 2001, cette même statistique s'établissait plutôt à 56,8 %.

Enfin, le taux d'activité, souvent cité comme un indicateur de la confiance des chercheurs d'emploi à l'égard du marché du travail, affiche également une hausse en 2007 et il s'établit à 65,9 %.

Évolution des grands indicateurs du marché du travail pour l'année 2007					
	2006 en millier	2007 en millier	Variation (n)	Variation (%)	Ensemble du Québec Variation (%)
Population	559,8	564,1	4,3	0,8	1,0
Population active	365,2	372,0	6,8	1,9	1,4
Emploi	345,0	353,7	8,7	2,5	2,3
Temps plein	285,6	287,3	1,7	0,6	1,9
Temps partiel	59,4	66,4	7,0	11,8	4,2
Chômeurs	20,2	18,3	-1,9	-9,4	-9,2
Population inactive	194,6	192,1	-2,5	-1,3	0,3
Taux d'activité	65,2	65,9		1,1	0,3
Taux de chômage	5,5	4,9		-10,9	-10,0
Taux d'emploi	61,6	62,7		1,8	1,3

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

L'analyse des gains et des pertes d'emplois, selon le secteur d'activité, nous indique que 2007 a été une année plutôt difficile pour le secteur de la production de biens dans la région de la Capitale-Nationale avec la perte de 8 400 emplois. Bien que le secteur de la fabrication compte pour moins de 10 % du total des emplois de la région, on ne peut passer sous silence la perte de 4 600 emplois dans ce secteur entre 2006 et 2007. La faiblesse des investissements des entreprises dans des équipements de pointe, la concurrence étrangère et l'appréciation rapide de notre monnaie sont des éléments soulevés pour expliquer les difficultés du secteur manufacturier.

Ainsi, la croissance de l'emploi régional repose essentiellement sur le grand secteur des services. En 2007, il a généré des gains nets d'emplois de 17 000 emplois. Ces gains se concentrent dans le transport et l'entreposage, les autres services, le commerce de gros, les services aux entreprises, les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que la finance et les assurances.

L'information, la culture et les loisirs ainsi que le commerce de détail affichent, pour leur part, des pertes nettes 6 000 emplois.

## 2.4 Un bref regard sur l'avenir

### Les grands indicateurs du marché du travail

Selon les dernières estimations d'Emploi-Québec, réalisées en juin 2007, la région de la Capitale-Nationale pourra compter sur un peu plus de 17 000 nouveaux emplois au cours de la période 2007-2011. Il s'agit d'une hausse annuelle moyenne de 1,0 % pour la région comparativement à 245 800 ou 1,3 % pour le Québec. La croissance de l'emploi sera plus intense en première moitié de période et ralentira par la suite.



En raison du vieillissement de la population, la population active croîtra moins rapidement que l'emploi. En 2011, le taux de chômage avoisinera la barre des 5 % alors que les taux d'activité et d'emploi atteindront des niveaux parmi les plus élevés.

### **Les secteurs d'activité économique**

La Capitale-Nationale est une région où le secteur des services prédomine. Bon an mal an, plus de 80 % des emplois s'y concentrent.

Au cours de la période 2007 à 2011, la croissance de l'emploi sera plus marquée dans les entreprises axées sur les services. Parmi les secteurs d'activité qui connaîtront des gains d'emplois intéressants, signalons les soins de santé et de l'assistance sociale, le commerce de détail, la finance et les assurances, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services aux entreprises, l'hébergement et la restauration ainsi que l'information, la culture et les loisirs.

Malgré les pertes d'emplois observés au cours des dernières années, de légers gains d'emplois sont attendus dans différents segments du secteur manufacturier de la région. Ainsi, les segments de la fabrication d'aliments et de boissons, de produits en caoutchouc et plastique, de produits chimiques, de produits informatiques et électroniques, de machines ainsi que de produits métalliques seront ceux qui tireront le mieux leur épingle du jeu au cours de la période de prévision.

Le niveau d'emploi devrait se maintenir dans le secteur de la construction, et ce, malgré le ralentissement anticipé du côté de construction résidentielle. Les projets dans les autres branches de ce secteur (commercial, industriel et institutionnel) atténueront les effets du côté du résidentiel.

Enfin, on dénombrera moins d'emplois dans les différents secteurs d'activité primaire que sont l'agriculture, la pêche, la foresterie et l'exploitation forestière ainsi que l'extraction minière.

### **La demande de remplacement de la main-d'œuvre**

Le remplacement des personnes qui quitteront le marché du travail afin de prendre leur retraite est un élément très important de la demande de main-d'œuvre. Au cours de la période 2007-2011, la Régie des Rentes du Québec estime que plus de 46 000 personnes se retireront de façon définitive du marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale.

### **En résumé**

De moins en moins de prestataires de l'assurance-emploi et de prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours, un taux de chômage atteignant un niveau historiquement bas ainsi que des difficultés de recrutement et de rétention de personnel dans différents secteurs sont autant d'éléments qui démontrent que l'emploi, particulièrement sur le plan de la demande, devra être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs économiques. Les enjeux qui y sont rattachés sont déterminants pour le développement économique et social de la région de la Capitale-Nationale et du Québec.

La faiblesse de la natalité observée au cours des dernières décennies provoquera une croissance moins rapide de la population active. En revanche, le nombre de personnes se retirant du marché du travail connaîtra une croissance marquée à court terme.

Nous connaissons alors des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre, tant sur le plan régional que national. En 2007, 70,5 % de la population de la Capitale-Nationale était en âge de travailler (15-64 ans). On prévoit que dès 2008, le potentiel d'emplois dépassera la capacité de la région à pourvoir ces emplois (personne en emploi + personne à la recherche d'emploi).

La main-d'œuvre fera cruellement défaut. Selon les données de l'Institut de la Statistique du Québec de 2007, la proportion de personnes âgées de 0 à 14 ans se fixe à 13,8 % dans la région, soit parmi les plus basses des régions économiques du Québec. À titre indicatif, cette proportion représente 16 % en Chaudière-Appalaches et 17,6 % dans la région des Laurentides.

C'est dans le contexte de ce nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec est appelée à intervenir pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Dans cette perspective, nous devons, entre autres, prévoir l'impact du vieillissement de la main-d'œuvre sur les différents secteurs d'activité, outiller les acteurs du marché du travail pour qu'ils puissent mieux apprivoiser les changements et, tout cela, dans un souci de mieux orienter nos actions afin de réduire les impacts de ces phénomènes sur le marché du travail régional.

### **3 Améliorer les services aux citoyens**

La qualité des services aux entreprises et aux personnes est au cœur de notre prestation de services. Elle demeure une priorité qui guidera nos choix au cours de l'exercice qui vient.

Il nous apparaît pertinent de dégager une vision du développement des services publics d'emploi qui tienne compte tout autant de la conjoncture que des enjeux à moyen terme. Cet exercice permet de définir les défis organisationnels auxquels sont confrontés les services publics d'emploi dans un souci d'amélioration continue de la prestation de services.

#### **3.1 Plan de positionnement**

L'évolution du marché du travail soulève des problématiques de tous genres. Emploi-Québec est souvent interpellée en diverses matières telles que la réussite scolaire, l'apprentissage des langues, la valorisation de la formation continue, la formation scientifique ou encore de valorisation des choix scolaires non traditionnels. Le marché de l'emploi régional connaît également un dynamisme qui fait en sorte qu'elle se retrouve parmi les plus performantes au Québec. Dans les années à venir, de nombreux défis nous attendent, dont celui du vieillissement de la population. La rétention et l'attraction des personnes, notamment celles des personnes immigrantes, deviennent des enjeux qui s'imposent.

Une large partie de ces problématiques interpellent plusieurs organisations avec lesquelles nous avons développé des partenariats qui ont certainement des répercussions sur la main-d'œuvre, mais toutes ne relèvent pas directement du champ de compétences d'Emploi-Québec. Dans la perspective d'un partenariat efficace et respectueux des mandats de chacun ainsi que dans un souci d'optimiser les interventions plutôt que de les dédoubler, nous voulons définir clairement notre lieu d'intervention en fonction de la réalité du marché du travail, mais également dans le respect de notre mission.

#### **3.2 Maintenir et développer différents partenariats**

La complexité des problèmes auxquels la région doit s'attaquer relativement à la situation de l'emploi, que ce soit auprès des entreprises ou des clientèles en difficulté d'intégration

au marché du travail, de même que les répercussions des décisions des divers acteurs économiques et sociaux sur le marché du travail font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité de nos interventions.

Afin de bonifier et de compléter nos actions auprès des individus et des entreprises, nous devons maintenir et resserrer les différents partenariats, que ce soit avec les acteurs économiques, politiques, éducatifs, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les organisations communautaires ainsi que les ressources externes.

Ainsi, nous voulons poursuivre le partenariat entamé en 2007-2008 entre les organismes communautaires, les ressources externes et Emploi-Québec pour rejoindre les clientèles éloignées du marché du travail et créer un continuum de service vers l'emploi. C'est dans cette perspective que nous voulons développer des liens avec le réseau de la Santé et des Services sociaux afin de mieux répondre aux besoins des personnes qui veulent intégrer le marché du travail ou s'y maintenir mais qui éprouvent des problèmes de santé.

### **3.3 *Poursuivre la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)***

Il demeure impératif que nous disposions d'une information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique que sur le plan opérationnel. Elle guide nos décisions relatives à la formation et au développement des compétences, de même qu'elle peut nous aider à anticiper des pénuries de main-d'œuvre. Elle soutient notre capacité à conseiller les entreprises pour la planification et l'embauche des ressources humaines, à soutenir les individus dans leur recherche d'emploi, ainsi qu'en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

En collaboration avec les établissements d'enseignement de la région, Emploi-Québec exerce une veille de certaines professions stratégiques, pour s'assurer d'une réponse adaptée aux besoins, tant de l'offre de formation que des interventions en matière d'aide au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre.

L'IMT est un point d'ancrage permettant l'arrimage des services individus à ceux des employeurs. De plus, une vulgarisation de l'information permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes devra continuer de faire l'objet d'un souci constant afin de faire connaître à la population les diverses possibilités qu'offre le marché du travail et susciter sa participation.

Ce défi touche particulièrement la production et la diffusion de l'information pour s'assurer de rendre accessibles nos divers outils relatifs au marché du travail régional. Pensons aux publications sur les perspectives sectorielles et professionnelles ou sur les emplois en demande, au Bulletin régional sur le marché du travail, à L'In-tendances ainsi qu'aux analyses et aux avis sur différents métiers ou secteurs d'activité.

### **3.4 *Mobiliser le personnel dans les périodes de changement***

Pour la Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, comme pour toute autre organisation, la mobilisation du personnel est un défi déterminant, particulièrement en période de changement. Or, la période à venir nécessitera une forte capacité d'adaptation de la part du personnel, car il s'agit pour l'organisation d'un virage radical. Il nous faut passer d'une culture du chômage à une culture de l'emploi. Cela signifie qu'il nous faudra changer non seulement les façons de faire, mais aussi les mentalités. La philosophie qui soutient nos mesures s'appuie sur la lutte au chômage pour un grand nombre d'individus. Désormais, nos mesures doivent soutenir l'emploi d'un nombre de plus

en plus restreint de chercheurs d'emploi auprès d'entreprises dont les besoins seront élevés. En conséquence, il nous faut envisager une évolution des tâches et de la qualification de nos effectifs.

Il demeure primordial que nous puissions toujours compter sur des personnes attachées à la mission de l'organisation. Bien sûr, nous devons composer avec les impondérables mais, surtout, nous devons, tout au long du processus, nous assurer de maintenir des stratégies efficaces pour informer, communiquer, échanger, soutenir nos ressources et les accompagner dans une perspective de formation continue et de développement professionnel.

#### **4 Les orientations stratégiques**

Par ses interventions, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau de vie des Québécois, de réduire la pauvreté, notamment par l'emploi des prestataires aptes au travail et par l'aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies. Les orientations et les axes d'intervention qui guideront les actions d'Emploi-Québec s'articulent autour des objectifs d'améliorer le taux d'emploi de la population, de même que la productivité de la main-d'œuvre et de contribuer à la prospérité du Québec.

Emploi-Québec structurera son intervention autour des grandes orientations stratégiques nationales suivantes :

- I Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois.
- II Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.
- III Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- IV Améliorer la prestation de service aux citoyennes et aux citoyens.

#### **5 Les enjeux régionaux**

Les changements structurels amorcés dans la région depuis quelques années iront en s'intensifiant nécessitant de nouvelles façons de faire. Dans un contexte de déclin démographique et de mondialisation des marchés, il faut que les entreprises s'adaptent afin d'accroître leur productivité.

L'accès aux bassins de main-d'œuvre considérables que nous avons connu est maintenant révolu. Il faudra s'appliquer à maintenir les travailleurs qualifiés dans l'entreprise, prévenir les difficultés de recrutement afin que des projets porteurs pour la région puissent se réaliser. De plus, la main-d'œuvre disponible doit être compétente et capable de s'adapter aux changements.

Avec un taux de chômage bas, une région vieillissante a tout avantage à reconnaître et à utiliser le potentiel de toute sa population. Il faut donc s'assurer que tous les individus qui veulent et peuvent contribuer au marché du travail puissent y accéder, en supportant davantage ceux qui rencontrent des difficultés d'intégration. La participation au travail des travailleurs âgés ainsi que des personnes immigrantes peut et doit être rehaussée. Plus encore, la région devra développer des stratégies pour attirer et garder la main-d'œuvre nécessaire à son développement.

Pour Emploi-Québec, comme pour la région, il nous faut passer d'une culture du chômage à une culture de l'emploi, ce qui implique des ajustements dans l'application de nos mesures et services.



Le défi posé par ces changements nécessitera une concertation et un partenariat accrus de la part de tous les acteurs du marché du travail.

Les principales stratégies régionales s'articuleront autour de trois axes principaux soit, le soutien à la gestion des ressources humaines et l'adaptation aux changements, l'accroissement de la qualification de la main-d'œuvre et sa pleine participation au marché du travail.

### **5.1 Soutenir les entreprises dans la gestion des ressources humaines et l'adaptation aux changements**

Les employeurs ont des défis de plus en plus grands à relever, en matière de gestion des ressources humaines. Le contexte économique et démographique amènera de fortes pressions sur les entreprises en recherche de main-d'œuvre qualifiée. Loin de vouloir négliger le support aux chercheurs d'emploi, il nous faut cependant appuyer davantage les entreprises.

Pour mieux aider les organisations, nous interviendrons en supportant la gestion des ressources humaines, la gestion de la formation et le recrutement. De plus, nous contribuerons à l'attraction de la main-d'œuvre en positionnant la région comme un milieu de travail stimulant.

Nous maintiendrons et améliorerons les stratégies adoptées au cours des dernières années avec nos partenaires économiques ainsi qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, afin de mettre à la disposition des entreprises les outils et les services d'aide à la gestion des ressources humaines et à la formation. Cette collaboration nous permettra également d'agencer l'offre de formation destinée aux gestionnaires.

Afin de maximiser nos interventions, nous continuerons d'intervenir auprès de regroupements selon une approche territoriale, sectorielle ou associative.

#### **5.1.1 Soutien à la gestion des ressources humaines**

Une bonne gestion des ressources humaines permet d'attirer, de motiver et de retenir la main-d'œuvre ainsi que de développer les compétences nécessaires pour influencer la performance des organisations. Elle contribue à assurer la pérennité de l'entreprise, sa rentabilité, sa compétitivité et son adaptabilité.

Nous allons intervenir en priorité auprès des entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines ou qui sont peu conscientes de son rôle stratégique. Nous porterons une attention spéciale à celles oeuvrant dans les secteurs priorisés par les organismes économiques de la région ou qui présentent un potentiel de croissance. Nous mettrons à leur service diverses mesures reliées à la gestion des ressources humaines, notamment l'aide à la mise sur pied d'un service de ressources humaines, le coaching et la formation en gestion.

Toutes les organisations ne peuvent se doter d'un service des ressources humaines. Nous encouragerons donc la mise en commun d'un tel service par plusieurs entreprises. À cet effet, le service aux entreprises développera un modèle d'intervention afin de permettre aux conseillers une action rapide, uniforme et efficace.

#### **5.1.1.1 Support au recrutement**

Emploi-Québec participe déjà activement au recrutement, par le biais de l'Information sur le marché du travail, des services de placement en ligne, des ateliers sur le sujet et des événements tels que la Foire de l'Emploi. Nous apporterons un support particulier auprès des très petites entreprises et auprès de celles dans les secteurs prioritaires par les organismes économiques de la région ou de celles qui sont en croissance, pour l'adaptation de leurs pratiques de dotation de personnel telles que l'analyse des postes, les méthodes de recrutement, la sélection et l'accueil des nouveaux employés. Dans certains cas, nous pourrions offrir des services d'appariement.

#### **5.1.1.2 Support à l'accueil et à l'intégration des clientèles en difficulté**

L'offre de main-d'œuvre étant plus limitée nous devons permettre certains ajustements pour favoriser l'accueil et l'intégration de nouvelles clientèles de travailleurs, en sensibilisant les décideurs à tous les niveaux de l'entreprise et en leur offrant de la formation pour la gestion de la différence.

La région a déjà expérimenté, de façon assez concluante, quelques modes d'accompagnement. Nous continuerons donc de supporter les organisations en leur offrant différentes mesures telles que du coaching, de la formation, des subventions salariales ou des contrats d'intégration au travail pour les personnes handicapées (CIT), en les utilisant simultanément, au besoin.

#### **5.1.1.3 Maintien à l'emploi et passage d'expertise des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes**

Dans un marché du travail compétitif, l'enjeu n'est plus seulement le recrutement mais le maintien en emploi des travailleurs formés. Emploi-Québec entend soutenir les employeurs dans l'établissement de stratégies destinées à conserver leur personnel, telles que la gestion prévisionnelle de main-d'œuvre, l'organisation du travail, la progression dans l'entreprise, les politiques salariales, le développement de compétences ou encore l'extension de la vie professionnelle.

Nous assisterons les entreprises dans des processus visant le passage d'expertise des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes, par le biais de la formation, du coaching et, si possible, par l'aménagement du temps de travail.

#### **5.1.2 Soutien à la gestion de la formation**

Le développement des compétences par la formation permet l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'attitudes facilitant l'exécution du travail. Elle doit répondre aux besoins actuels ou futurs des entreprises tout en privilégiant le développement des personnes et des équipes de travail pour l'amélioration constante de la compétitivité de l'organisation.

Emploi-Québec veut appuyer les entreprises dans la gestion de la formation, en mettant à leur disposition les outils et les services nécessaires pour l'évaluation et l'analyse des besoins, l'élaboration des programmes et la réalisation des activités. Une attention particulière sera portée à la formation pour s'assurer qu'elle est qualifiante, reconnue et contribue à la polyvalence du personnel. Soulignons que de nombreux comités sectoriels de main-d'œuvre ont développé des outils et des services. Nous allons travailler en partenariat avec ces derniers pour les mettre à la disposition des employeurs.

### **5.1.3 Attraction de la main-d'œuvre dans la région**

L'accès à la main-d'œuvre devient un enjeu de croissance pour les entreprises, voire même de présence dans la région avec des répercussions possibles sur la croissance de l'économie et de la richesse. Il devient primordial de positionner la Capitale-Nationale comme un milieu de travail stimulant.

Emploi-Québec travaillera, en collaboration avec les organismes de la région, à la préparation de missions destinées à attirer de la main-d'œuvre. Il nous faut faire connaître la région comme milieu de travail et comme milieu de vie.

## **5.2 Accroître la qualification de la main-d'œuvre**

Pour accroître la productivité, il faut, entre autres, des investissements dans les équipements et les nouvelles technologies. Cependant, ils ne donneront les résultats escomptés que si la main-d'œuvre est formée.

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, en assurant une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, entre autres, par l'amélioration des compétences et des qualifications. C'est dans cette perspective que nous établissons nos priorités pour les achats de formation ainsi que pour la référence des individus vers les établissements scolaires.

La situation du marché du travail nous commande d'intervenir d'abord auprès des entreprises, pour la formation des travailleurs. Cependant, il nous faut également considérer les besoins des chercheurs d'emploi et des travailleurs en situation de précarité. Il faut prendre en compte un nombre encore trop élevé de travailleurs n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires, ce qui les rend vulnérables aux changements et augmente les risques de chômage.

Par ailleurs, si nous désirons accroître la productivité, le contexte de raréfaction de la main-d'œuvre exige que les besoins du marché du travail soient considérés non seulement au point de vue de la quantité, mais aussi de leur contribution à l'entreprise en termes de valeur ajoutée.

Au cours de la prochaine année, les achats de formation se feront en lien avec les métiers et professions indiqués ci-dessous. Les éléments pris en compte pour l'exercice de planification et pour chaque profession sont tirés de l'analyse des perspectives sectorielles et professionnelles propres à la région de la Capitale-Nationale, pour la période de 2007 à 2011. Cette analyse est effectuée à partir des données suivantes : le niveau d'emploi selon l'Enquête de la population active (EPA), la proportion des personnes de 45 ans et plus, le nombre de prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi, le taux d'érosion annuel estimé pour chaque profession, l'estimation du nombre d'emplois qui



seront créés jusqu'en 2011, par catégorie d'emploi<sup>2</sup> et le nombre de nouveaux diplômés prévus dans les établissements d'enseignement.

Mentionnons de plus que la liste des «Professions parmi les plus en demande actuellement» est venue appuyer la démarche, de même que l'analyse des offres d'emplois publiées dans l'ensemble de la presse écrite et du Placement en ligne, les problématiques et les pistes de solutions identifiées dans le cadre de l'exercice de «Veille active sur le marché du travail 2007-2008» ainsi que les cinq créneaux ACCORD (Technologies appliquées, Assurances, Tourisme : Patrimoine culture/nature, Sciences de la vie). La démarche a finalement été bonifiée par la consultation des conseillers du service aux entreprises des centres locaux d'emploi.

Les établissements de formation peuvent participer également à l'analyse régionale en présentant deux besoins de formation distincts de ceux priorisés par Emploi-Québec et qu'ils jugent pertinents pour répondre aux besoins du marché du travail.

CNP	Titre de la profession
1224	Agents/agentes de gestion immobilière
1243	Secrétaires dentaires
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
2253	Technologues et techniciens/techniciennes en dessins
3212 *	Techniciens/technicienne de laboratoire médical
6221	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros
6231	Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance
6242	Cuisiniers/cuisinières (spécialisation)
6251	Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail
6471	Auxiliaires spécialisés/auxiliaires spécialisées pour clientèle particulière
6663	Concierges et concierges d'immeubles
7265	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser (spécialisation)
7411	Conducteurs/conductrices de camion (spécialisation)
7412	Conducteurs/conductrices d'autobus
9421	Opérateurs/opératrices d'installation de traitement de produits chimiques
9483	Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/ vérificatrices de matériel électronique
9511	Opérateurs/opératrices de machines d'usinage

\* À titre indicatif, la Direction régionale du MÉLS Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches, en concertation avec Emploi-Québec, a identifié la profession, comme étant la problématique justifiant l'intervention du MÉLS avec pour principal objectif de répondre adéquatement aux besoins émergents des entreprises. En effet, les données relatives au marché du travail indiquent que le nombre de diplômés sera insuffisant en regard de la demande de main-d'œuvre prévue au cours de la période 2007-2011.

<sup>2</sup> Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale. Perspectives professionnelles 2007-2011, Québec, 2007, section Définition des variables, méthodologie et interprétation des résultats.

### **5.2.1 Utilisation optimale de la mesure de formation - volet entreprises**

Tout en rappelant la responsabilité des entreprises en matière de développement du personnel, il nous apparaît essentiel de promouvoir et de soutenir la formation afin d'y développer une culture de formation. Particulièrement auprès des petites entreprises, de celles des secteurs porteurs pour la région ou de celles qui sont en croissance. Le volet entreprises de la mesure de formation présente divers moyens d'intervention et d'activités admissibles ainsi que des formules pédagogiques variées que nous comptons utiliser avec toute la latitude permise.

Il nous importe d'impliquer d'abord les entreprises par la formation à l'interne ou le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Cependant, pour répondre aux besoins des trop nombreux travailleurs qui n'ont pas accès à la formation pour diverses raisons, la région a recours de façon marquée à l'utilisation de la formule d'achat de formation continue à temps partiel. Pour évaluer les besoins de formation de cette clientèle, nous comptons travailler en collaboration avec les équipes aux entreprises et les comités sectoriels

### **5.2.2 Accroissement de la qualification pour les clientèles en recherche d'emploi, les travailleurs en situation de précarité et les travailleurs saisonniers**

Le marché du travail évolue, certains secteurs périclitent, d'autres émergent, pendant que la demande de main-d'œuvre continue d'augmenter. Pour y répondre, il nous faut accroître la qualification de la main-d'œuvre, cependant, nous éprouvons de la difficulté à combler les places de cours disponibles pour des emplois en demande.

Il nous faut donc démontrer une plus grande ouverture vis-à-vis des chercheurs d'emploi, en considérant d'abord leurs besoins, et ce, quel que soit leur statut. Si nous voulons supporter la réintégration des travailleurs âgés, incluant les retraités, au marché du travail, il nous faut mettre en œuvre des dispositifs visant à préserver et à développer leurs compétences. Nous devons considérer les besoins des travailleurs sous divers angles notamment, leur potentiel de développement et leur situation de précarité.

Tout en respectant la réglementation, la région doit se doter de critères d'admissibilité aux mesures qui tiennent compte de sa réalité. Dans cette perspective, les besoins du marché du travail doivent être considérés, non seulement du point de vue de la quantité de main-d'œuvre, mais aussi de sa contribution en termes de valeur ajoutée.

Il nous faut également prévoir des modalités pour rencontrer les besoins des travailleurs qui occupent des emplois saisonniers ; plus que toute autre catégorie de travailleurs, ils ont besoin de développer leurs compétences car ils occupent souvent des emplois ne leur permettant pas d'avoir accès à une situation économique stable.

### 5.2.3 Actualisation des achats de formation

En matière d'achat de formation, nous devons préciser nos critères en y ajoutant des éléments qualitatifs, notamment les secteurs en croissance ou prioritaires par la région, les besoins des travailleurs dans les industries en déclin et l'ouverture des entreprises à des stages rémunérés ou pas. La veille active du marché du travail s'inscrit également dans le processus pour nous assurer d'une bonne évaluation des besoins de formation.

Nous voulons faire preuve de flexibilité et d'innovation pour améliorer la formation à partir des besoins des personnes et des entreprises :

- En utilisant différentes formules pour améliorer l'accessibilité à la formation: enseignement individualisé, entrées continues, alternance travail-études, formations modulaires, formations virtuelles, formations interactives, etc. ;
- Par des formations qualifiantes et transférables ;
- En intégrant, de façon systématique, un volet savoir-être à notre offre de formation pour les clientèles plus éloignées du marché du travail et en favorisant un accompagnement accru de la part des institutions d'enseignement, pendant la formation et la démarche d'intégration au marché du travail ;
- En assurant un continuum de service au fil du parcours menant vers l'emploi par l'utilisation des mesures complémentaires, par exemple : subventions salariales, mesure d'aide à l'emploi, etc. ;
- En favorisant la concertation entre les équipes du service aux entreprises et celles de la formation afin de mieux définir les besoins de formation.

### 5.3 Contribuer à la pleine utilisation de la main-d'œuvre

La demande de main-d'œuvre sera grandissante au cours de la période à venir, tandis que la population en âge de travailler commencera à diminuer. Nous aurons besoin de toutes les ressources disponibles.

Pour attirer ces personnes, nous comptons sur la diffusion de l'information sur le marché du travail pour démontrer à l'ensemble des clientèles que le marché du travail a besoin d'elles et que les moyens sont accessibles pour faciliter leur intégration.

Nous devons être vigilants afin de nous assurer que les clients auprès desquels nous sommes intervenus ont intégré le marché du travail. Nous assurerons un suivi auprès des personnes qui ont participé à des mesures de longue durée comme Formation, Subventions salariales et PRIIME, mais ne sont pas à l'emploi. Nous réévaluerons leurs besoins et leur proposerons les interventions nécessaires pour compléter la démarche.

Pour mieux répondre aux impératifs du marché du travail, nous devons tirer le meilleur parti de tous nos bassins de main-d'œuvre. Emploi-Québec devra adapter ses mesures et faire preuve de souplesse et d'innovation pour des interventions plus efficaces.

Ainsi, nous continuerons d'expérimenter de nouvelles méthodes d'intervention auprès de différents groupes. Des projets visant des objectifs précis de mise en mouvement,

d'intégration au marché du travail ou de développement des compétences seront proposés au Conseil régional des partenaires du marché du travail, par les centres locaux d'emploi (CLE) et par la Direction régionale de la Capitale-Nationale.

Malgré un marché du travail très favorable, certaines personnes rencontrent encore des obstacles d'intégration. La participation au marché du travail peut et doit être rehaussée pour différents sous-groupes de la population, notamment les personnes de 55 ans et plus, incluant les retraités, les immigrants et les personnes handicapées.

Nous entendons miser sur le potentiel de tous, pour répondre aux défis du marché du travail. Les personnes les plus à risques sont susceptibles de rencontrer différents obstacles à toutes les étapes de leur cheminement vers l'emploi, il demeure primordial d'assurer un continuum de service. Nous y travaillerons en collaboration avec nos partenaires : les ressources communautaires, les ressources externes et les établissements de formation.

Nous voulons également développer un partenariat auprès de l'Agence de la Santé et des Services sociaux pour répondre aux besoins que présentent certaines clientèles qui désirent intégrer le marché du travail ou garder leur emploi, mais qui peuvent éprouver des problèmes de santé.

Nous voulons privilégier les personnes qui font appel à nos services, de façon autonome et motivée, pour intégrer le marché de l'emploi, et ce, quel que soit leur statut. Il faut s'assurer d'utiliser au mieux le potentiel de chacun afin qu'il puisse s'intégrer pleinement et travailler auprès des entreprises pour qu'elles fassent preuve d'ouverture pour l'accueil des clientèles en difficulté.

### **5.3.1 Documenter les profils de main-d'œuvre**

Pour développer des stratégies efficaces et pour être en mesure de répondre aux besoins du marché du travail, Emploi-Québec doit approfondir sa connaissance des bassins de main-d'œuvre. Il faut nous assurer que les dossiers des clients sont à jour et contiennent les éléments nécessaires pour offrir les services les mieux adaptés possibles. Si nous voulons développer des services de placement assisté, il nous faut miser sur une meilleure connaissance de nos clients en recherche d'emploi.

Nous voulons mieux recenser les différents comités de reclassement qui offrent une excellente source d'information sur le profil des travailleurs, pour optimiser la rapidité de redéploiement des ressources vers des secteurs en croissance.

### **5.3.2 Moduler l'accompagnement des clientèles en fonction de leurs besoins**

L'intervention d'Emploi-Québec repose sur l'évaluation des clients. C'est à partir de celle-ci que se bâtit le parcours vers l'emploi, et ce, peu importe le statut du client. Nous voulons réaffirmer notre positionnement à cet égard.

Elle doit permettre de mieux cerner les besoins des individus, pour délimiter les caractéristiques des personnes réellement capables d'entreprendre un parcours vers l'emploi, par rapport à celles qui n'en ont pas la capacité, et il nous faut mieux mesurer le degré d'éloignement du marché du travail. Cette évaluation rigoureuse nous permet de repérer les personnes ayant besoin d'accompagnement et d'en déterminer l'intensité et la durée.

Les employeurs auront plus que jamais besoin d'une main-d'œuvre compétente sur le plan des connaissances et du savoir-faire, mais également du savoir-être. Une partie de notre clientèle rencontre des obstacles multiples pour intégrer le marché du travail. La notion d'accompagnement devient donc essentielle à toutes les étapes du cheminement vers l'emploi, y compris au moment de l'intégration.

### **5.3.3 Adapter les mesures à la culture de l'emploi**

Malgré un marché du travail très favorable, certaines personnes rencontrent encore des obstacles d'intégration. Certaines clientèles sont aussi plus à risques, l'intervention des services publics d'emploi s'impose pour assurer un meilleur appariement.

Afin de soutenir les personnes en difficulté d'intégration, nous voulons adapter nos mesures. Nous voulons, dans le respect de la réglementation, élaborer des balises régionales afin de guider les équipes d'Emploi-Québec.

Pour mieux développer l'employabilité de nos clients et favoriser leur intégration au marché du travail, nous utiliserons toute la flexibilité pour adapter nos mesures et services aux besoins des clients, en les utilisant simultanément, si nécessaire.

## **6 La Table interrégionale**

### **6.1 Poursuivre les collaborations avec la région de la Chaudière-Appalaches**

La proximité des régions de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale fait qu'elles constituent un marché du travail « naturel » pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi. Il est essentiel de prendre en compte cette réalité d'un marché du travail commun, d'harmoniser certaines interventions et ainsi répondre plus adéquatement aux besoins des chercheurs d'emploi et des entreprises. Ce sont les objectifs que s'est donnée la Table interrégionale, initiée en 1998 par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

Dans la continuité des collaborations déjà établies entre les deux régions, au cours de la dernière année, la Table interrégionale a revu sa composition<sup>3</sup> et procédé à une mise à jour de ses priorités et de ses objectifs. En effet, le contexte économique favorable des deux régions avec de faibles taux de chômage, une population vieillissante et des besoins en main-d'œuvre importants, en nombre et en qualité, exige une position interrégionale plus stratégique.

La Table veut réaffirmer et faire reconnaître le rôle des conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) comme instances régionales reconnues sur le plan du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Le Plan d'action régional (PAR) apparaît alors comme le moyen privilégié pour positionner la région sur le plan de l'emploi et susciter la collaboration de nos différents partenaires afin de mettre en œuvre les actions retenues.

La Table désire assurer la prise en compte dans l'estimation des besoins et la prestation de service d'un marché du travail incluant l'ensemble des deux régions, tout en portant une attention particulière à la région métropolitaine de recensement (RMR). Pour ces raisons, il

---

<sup>3</sup> Composition de la Table interrégionale : voir annexe 2



nous semble essentiel de dresser un court portrait de la situation du marché du travail de la région de la Chaudière-Appalaches afin de compléter celui de la Capitale-Nationale qui se trouve au point 2.

## 6.2 Le marché du travail en Chaudière-Appalaches

### Les grands indicateurs du marché du travail

La croissance de l'emploi a marqué une deuxième pause consécutive dans la région de la Chaudière-Appalaches. En 2007, le nombre d'emplois s'établit à 206 700, soit 300 de moins qu'en 2006. Les emplois qui ont été perdus sont à temps plein, puisque l'emploi à temps partiel a augmenté 4 700, alors que l'emploi à temps plein a chuté de 5 000. Un peu plus de 81 % de tous les emplois de la région sont à temps plein ; leur nombre s'élève à 167 800. En contrepartie, 38 900 emplois sont à temps partiel.

Le taux d'emploi, qui est le rapport du nombre total d'emplois dans la région sur la population de 15 ans et plus, a diminué de 0,6 point de pourcentage entre 2006 et 2007, se fixant à 63,1 %.

La population active n'a pas varié entre 2006 et 2007. Par conséquent, le taux d'activité de la région de Chaudière-Appalaches qui est le rapport entre la population active et la population de 15 ans et plus a légèrement diminué de 0,6 point pour s'établir à 67,1 %.

Le léger repli de l'emploi (-300) et l'absence de variation au sein de la population active ont entraîné une hausse du nombre de chômeurs et, par conséquent, du taux de chômage. Il s'établit à 6 % dans la région de la Chaudière-Appalaches en 2007. Malgré cette mince augmentation, le taux de chômage demeure encore parmi les plus faibles observés dans l'ensemble des régions économiques du Québec. Dans la province, cette même statistique est plutôt de 7,2 %.

Évolution des grands indicateurs du marché du travail pour l'année 2007					
	2006 en millier	2007 en millier	Variation (n)	Variation (%)	Ensemble du Québec Variation (%)
Population	324,9	327,5	2,6	0,8	1,0
Population active	219,8	219,8	-	-	1,4
Emploi	207,0	206,7	-0,3	-0,1	2,3
Temps plein	172,8	167,8	-5,0	-2,9	1,9
Temps partiel	34,2	38,9	4,7	13,7	4,2
Chômeurs	12,8	13,1	0,3	2,3	-9,2
Population inactive	105,2	107,7	2,5	2,4	0,3
Taux d'activité	67,7	67,1		-0,9	0,3
Taux de chômage	5,8	6		3,4	-10,0
Taux d'emploi	63,7	63,1		-0,9	1,3

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles.

### Les secteurs d'activités économiques

Entre 2006 et 2007, le niveau d'emploi du secteur de la production de biens a diminué dans la région de la Chaudière-Appalaches. Les pertes les plus marquées se concentrent dans le secteur de la fabrication et de la construction. Ces baisses respectives de 4 500 et de 1 800 emplois ont porté le niveau d'emploi dans ces secteurs à 45 400 et 11 500.



Ici, comme dans les autres régions du Québec, la forte poussée du dollar canadien et la concurrence étrangère sont pointées du doigt.

En revanche, le secteur des services a sauvé la mise avec des gains nets de 3 900 emplois. Le transport et l'entreposage, les services aux entreprises, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que la finance, les assurances, l'immobilier et la location présentent un bilan positif.

À l'opposé, les services professionnels, scientifiques et techniques ont connu des pertes nettes d'emplois.

<b>Part relative de l'emploi selon le secteur d'activités pour l'année 2007</b>				
	Capitale-Nationale	Chaudière-Appalaches	RMR de Québec	Ensemble du Québec
Secteur de la production de biens	13,7	34,3	14,4	22,6
Agriculture	0,0	5,2	0,5	1,7
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	0,5	0,8	0,5	0,9
Services publics	0,4	0,8	0,6	0,8
Construction	3,1	5,6	3,1	5,1
Fabrication	9,3	22,0	9,7	14,1
Secteur des services	86,3	65,7	85,6	77,4
Commerce	16,3	14,2	16,4	16,8
Transport et entreposage	4,2	4,9	4,2	4,6
Finance, assurances, immobilier et location	7,6	5,7	8,3	6,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	6,5	3,5	6,0	6,7
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	4,2	2,4	4,1	3,8
Services d'enseignement	7,2	5,4	6,9	6,7
Soins de santé et assistance sociale	13,3	11,6	13,2	11,8
Information, culture et loisirs	3,4	2,6	3,3	4,5
Hébergement et restauration	7,0	5,1	6,7	6,1
Autres services	5,0	4,9	4,5	4,6
Administrations publiques	11,6	5,4	11,7	5,7
Nombre total d'emplois	353,7	206,7	385,7	3851,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes annuelles.

### *La demande de remplacement de la main-d'œuvre*

La Régie des Rentes du Québec estime que plus de 27 000 personnes se retireront de façon définitive du marché du travail dans la région de la Chaudière-Appalaches au cours de la période 2007-2011.

### *Le bassin de main-d'œuvre disponible*

Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail et le nombre de prestataires de l'aide sociale, sans contraintes totalisent quelques 20 000 travailleurs potentiels.

## 7 Investissement budgétaire 2008-2009 par regroupement de mesures

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional propose, comme pour les années précédentes, une répartition en fonction de quatre grands regroupements de mesures : ceux relatifs à la formation, aux ressources externes, aux autres mesures aux individus et aux services aux entreprises. Soulignons que la mesure s'adressant aux entreprises regroupe : *Concertation pour l'emploi*, *Subventions salariales* (entreprises privées), Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), *MFOR volet entreprise*, incluant la formation continue.

Les pourcentages suggérés par regroupement de mesures se présentent comme une toile de fond qui servira de guide et donnera une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Voici donc les orientations budgétaires 2008-2009 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, d'environ 5 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation sous forme de préachats de formation pour les clientèles d'Emploi-Québec.

En 2008-2009, le bloc Formation, avec 49 %, continue de représenter le plus fort pourcentage d'investissements. Plusieurs raisons expliquent ce choix, dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée. La formation est un outil pour répondre à ces enjeux ainsi qu'à l'évolution de l'activité économique régionale.

Le bloc Ressources externes devrait atteindre 19 % en 2008-2009. Cette proportion des investissements du Fonds de développement du marché du travail devrait nous permettre de conserver des niveaux de service équivalents pour nos clientèles individus.

Le bloc Autres services aux individus devrait représenter 17 % du budget total. Il regroupe des mesures telles que : *Subventions salariales* (expérience de travail), *Soutien au travail autonome* et *Prestations de retour au travail*, qui permettent à la clientèle d'intégrer le marché du travail.

Les difficultés signalées par les employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines, le vieillissement et le renouvellement de la main-d'œuvre ainsi que le nombre croissant d'entreprises desservies, nous ont incité à augmenter de trois pourcent le budget de nos interventions en entreprise lors de l'exercice 2007-2008. Ces réalités demeurent, conséquemment, nous maintenons le taux à 15 %, pour le groupe des services aux entreprises.

Enfin, un marché du travail qui change et une volonté de sortir des sentiers battus en termes d'intervention, nous amènent à prévoir un budget visant des actions de mise en mouvement et d'intégration des personnes à l'emploi. Nous souhaitons continuer de développer différents projets permettant à des centres locaux d'emploi (CLE) ou à des équipes de la Direction régionale de proposer au Conseil régional des partenaires du marché du travail un certain nombre de projets qui feront l'objet d'une évaluation en lien avec un cadre précis. Un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail est prévu à l'intérieur des quatre blocs précédents pour la mise sur pied de tels projets.

## *PARTIE 2*

### *LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE*

## 8 Les services de solidarité sociale

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles<sup>4</sup>. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent donc deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du Ministère, notamment du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi.

La région veut offrir des services d'aide financière efficaces aux personnes et aux familles démunies tout en gérant les budgets avec rigueur et équité. Nous voulons également favoriser un ensemble d'actions qui vont s'inscrire dans une démarche vers le marché du travail. Nous croyons que l'emploi est le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et la région veut marquer toutes ses actions de cette empreinte. Nous estimons en effet, que la conjoncture n'a jamais été aussi bonne, car le marché du travail aura besoin de toutes les ressources humaines disponibles.

## 9 Les objectifs de la région

### 9.1. Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)

Le programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) nous permet d'offrir aux participants une aide et un accompagnement structurés, destinés à renforcer leur intérêt, à développer ou maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements, à s'engager dans une démarche favorisant d'abord leur participation et leur inclusion sociale et à se préparer à participer à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi.

Nous voulons rejoindre les personnes plus éloignées du marché du travail qui présentent un potentiel d'employabilité pour les encourager à entreprendre une démarche qui devrait les conduire à court ou à moyen terme, sur le marché du travail.

Le renforcement du partenariat entrepris au cours de la dernière année entre les organismes communautaires, les ressources externes et Emploi-Québec devrait faciliter la démarche des participants. Ainsi, nous avons mis en place une entente assurant une structure encadrante pour mieux les supporter, tout en permettant de créer des ponts vers les organismes de développement de l'employabilité.

Pour 2008-2009, nous évaluons la possibilité d'établir des services comparables auprès de la clientèle immigrante arrivée depuis moins de 5 ans, dont le processus est terminé avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Nous allons nous assurer que les clients progressent suffisamment pour envisager une participation à une mesure d'employabilité dans un délai raisonnable, d'autant plus que nos budgets sont limités.

<sup>4</sup> La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réforme le régime québécois de sécurité du revenu.

## 9.2. Approche territoriale intégrée (ATI)

En 2007-2008, dans le cadre du plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la région s'est inscrite dans l'approche territoriale intégrée (ATI). Issu de la Table de développement social de la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale, un comité dédié à cette approche a été mis en place.

L'approche territoriale intégrée vise à soutenir, selon l'indice de défavorisation Pampalon et Raymond, les territoires à forte concentration de pauvreté. Elle *«se caractérise par une concertation des intervenants, une intervention intersectorielle qui place l'amélioration de la situation des membres de la communauté au centre d'une action globale et qui améliore la capacité d'agir tant des collectivités que des individus qui les composent. Elle contribue à une meilleure synergie entre le développement économique local et le développement social, et un meilleur arrimage des différentes stratégies sectorielles visant l'amélioration des conditions de vie des milieux défavorisés.»*<sup>5</sup>

Bien qu'Emploi-Québec assume le leadership du plan d'action, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale interpelle plusieurs organisations. C'est à ce titre qu'une entente de partenariat a été conclue avec l'Agence de Santé et des Services sociaux de la Capitale-Nationale, Centraide Québec et Chaudière-Appalaches, la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale, le Forum Jeunesse de la région de la Capitale-Nationale et la Direction régionale d'Emploi-Québec.

Au cours de 2008-2009, nous continuerons d'assumer un rôle actif au sein du comité portant sur l'approche territoriale intégrée, comité animé par la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale.

De plus, nous assumerons un soutien probant aux territoires prioritaires d'intervention qui devront élaborer un plan d'action concerté, dans une perspective de développement tant social qu'économique.

Les territoires retenus sont :

- La MRC de Charlevoix-Est
- L'arrondissement de Limoilou
- La MRC de Portneuf
- L'arrondissement de Beauport, quartiers Giffard et Montmorency
- L'arrondissement La Cité, quartier Saint-Sauveur

---

<sup>5</sup> Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, p. 69.

## ANNEXE 1

**Répartition du budget d'intervention FDMT 2008-2009**

Dans le respect des orientations budgétaires proposées dans le présent plan d'action régional, un nouveau modèle de répartition budgétaire du FDMT est établi pour 2008-2009.

Ce modèle « 15-25-60 » se définit par une pondération des trois indicateurs suivants :

- Le nombre d'entreprises, comptant pour « 15 »;
- Le nombre d'individus prestataires de l'aide sociale, sans contraintes et aptes au travail, comptant pour « 25 »;
- Le nombre d'individus prestataires de l'assurance-emploi, aptes et actifs, comptant pour « 60 ».

Dans un premier temps, la part relative est déterminée à partir des bassins potentiels d'entreprises et de clientèles «individus» présents sur le territoire des Centres locaux d'emploi. Cette part relative est ensuite ajustée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT, alloués au cours de la dernière année dans les mesures et services touchant respectivement les entreprises et les individus selon leur statut.

Modèle « 15-25-60 »							
CLE	Entreprises		Prestataires de l'aide sociale sans contraintes et aptes au travail		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		Pondération totale par CLE
	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie St-Paul	3,4%	0,5	0,9%	0,3	5,7%	2,4	3,2
Beauport	10,2%	1,4	15,1%	3,6	14,0%	8,6	13,7
Charlesbourg	12,6%	1,9	23,7%	5,8	20,0%	14,1	21,9
La Côte-de-Beaupré	3,3%	0,6	1,8%	0,5	5,4%	3,0	4,1
La Malbaie	3,6%	0,5	2,5%	0,6	8,0%	3,5	4,7
Portneuf	6,8%	1,2	5,1%	1,1	11,0%	4,8	7,2
Quartiers-Historiques	20,2%	3,1	29,2%	7,1	8,7%	7,2	17,4
Ste-Foy	39,8%	5,8	21,7%	5,8	27,2%	16,2	27,8
<b>TOTAL =</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>25,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>60,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Prestataires de l'aide sociale sans contraintes et aptes au travail, fichiers administratifs du MESS, moyenne annuelle de octobre 2006 à septembre 2007.  
 Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de octobre 2006 à septembre 2007.  
 Entreprises, LIC, données de janvier 2007 (excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).  
 Rapports budgétaires du FDMT 2007-2008, données cumulatives au 2008-01-11



## Budget FDMT 2008-2009

Page 44 de 49

## ANNEXE 2

### *Composition de la Table interrégionale Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches*

#### Pour chacun des deux conseils régionaux :

3 membres

#### Pour Emploi-Québec

La directrice régionale ou le directeur régional de chacune des régions;

La directrice ou le directeur de la Planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail de chacune des régions.

#### Pour chacune des Conférences régionales des élus

La directrice ou le directeur général

**ANNEXE 3****Tableau des indicateurs de résultats**

Dans ce tableau, nous vous présentons les cibles de résultats. Différents facteurs peuvent influencer les résultats que nous comptons atteindre. Les cibles de résultats qui vous sont présentées sont donc sujettes à changement en fonction des facteurs de contingence<sup>6</sup>.

No	Indicateurs de résultats 2008-2009	Cibles de résultats
02	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	18 168
03	Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	2 540
04	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	52,4%
05	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	9 007
06	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %
07	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	5 979
08	Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	43,3 %
09	Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 584
10	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	1 392
11	Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	44,9 %
12	Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	8 082,9 K\$
13	Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	11 795 K\$
14	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	10 268
15	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 948
16	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	620
17	Nombre de nouvelles ententes de qualification	432
Région	Entreprises : Intervention d'embauche intégrée	140

<sup>6</sup> Un des éléments les plus importants des facteurs de contingence est le nombre de ressources disponibles. Advenant des modifications à ce niveau, les cibles devront alors être réévaluées.

## ANNEXE 4

## Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE		MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES		AUTRES MEMBRES	
<b>FORTIN, Yves</b> 2011-0 Secrétaire général Conseil central de Québec et Chaudière-Appalaches inc. (CSN)  155, boulevard Charest Est, bureau 200 Québec (Québec) G1K 3G6 Bureau : 418-647-5801 Télécopieur : 418-647-5719 Courriel : yves.fortin@csn.qc.ca		<b>LÉVESQUE, France</b> 2010-03-31 Coordonnatrice, Ressources humaines Industrielle Alliance, Assurance et Services financiers  1080, Grande-Allée Ouest, C.P. 1907 Succursale Terminus Québec (Québec) G1K 7M3 Bureau : 418-684-5000, poste 4572 Télécopieur : 418-684-5303 Courriel : france.levésque@inalco.com		<b>FOY, Richard</b> 2009- Directeur général Le Pignon Bleu - La maison pour grandir  270, rue Saint-Vallier Ouest Québec (Québec) G1K 1K5 Bureau : 418-648-0598, poste 27 Télécopieur : 418-648-1985 Courriel : pignonbleu@pignonbleu.org	
<b>GAGNON, Jacynthe</b> 2008-03-31 Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA)  5185, rue Rideau, C.P. 4000 Québec (Québec) G2E 5S2 Bureau : 418-872-0770 Télécopieur : 418-872-3386 Courriel : jacynthegagnon@upa.qc.ca		<b>DOLBEC, Pierre</b> 2009-03- Président et chef Direction Dolbec Logistique International inc.  361, rue des Entrepreneurs Québec (Québec) G1M 1B4 Bureau : 418-688-9115 Télécopieur : 418-688-0077 Courriel : pdolbec@dolbec-intl.ca		<b>SENNEVILLE, Isabelle</b> 2010-03 Directrice La Croisée  210, boul. Charest Est, bureau 200 Québec (Québec) G1K 3H1 Bureau : 418-529-6841 Télécopieur : 418-529-5085 Courriel : lcroisee@videotron.ca	
<b>LA RUE, Marc</b> 2008-0 Conseiller syndical Centrale de syndicats démocratiques (CSD)  801, 4 <sup>e</sup> Rue Québec (Québec) G1J 2T7 Bureau : 418-529-2956 Télécopieur : 418-529-6323 Courriel : laruem@csd.qc.ca		<b>DRAPEAU, Lyne</b> 2011-03 Conseillère senior Multi-Ressources, Groupe conseil en ressources humaines  3081, chemin Sainte-Foy Québec (Québec) G1X 1P9 Bureau : 418-681-7733 poste 28 Télécopieur : 418-681-19 Courriel : ldrapeau@multiressources.com		<b>ROUSSEAU, Nicole</b> 2008- Directrice de la formation continue Cégep Limoilou  1300, 8 <sup>e</sup> Avenue Québec (Québec) G1J 5L5 Bureau : 418-647-6600 poste 6530 Télécopieur : 418-647-6797 Courriel : nicole.rousseau@climoilou.qc.ca	
<b>BOIES, Sébastien</b> 2011-03-31 Président Syndicat canadien de la fonction publique 3783  2323, boul. du Parc Technologique Québec (Québec) G1P 4R8 Bureau : 418-650-0010, poste 2355 Télécopieur : 418- Courriel : sebastien.y.boies@gskbio.com		<b>LANGLOIS, Josée</b> 2009-03 Directrice des ressources humaines SAVOURA - Les Serres du St-Laurent inc. Division Portneuf  700, rue Lucien-Thibodeau Portneuf (Québec) G0A 2Y0 Bureau : 418-286-6681, poste 235 Télécopieur : 418-286-4275 Courriel : jlanglois@savoura.com		<b>DEMERS, Bertrand</b> 2008-03-31 Conseil syndical de la région de Québec (CSQ) CS de la Capitale - Pavillon technique  1925, Mgr Plessis Québec (Québec) G1M 1A4 Bureau : 418-861-8826 Télécopieur : 418-525-8193 Courriel : b.demers2006@yahoo.ca	
<b>MALTAIS, Claude</b> 2008-03-31 Président Conseil régional de la FTQ  5000, boul. des Gradins, bureau 120 Québec (Québec) G2J 1N3 Bureau : 418-622-4941 Télécopieur : 418-623-9932 Courriel : crqca@videotron.ca		<b>GAUTHIER, Ginette</b> 2011-03-31 Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix  5, St-Antoine St-Irénée (Québec) G0T 1V0 Bureau : 418-452-8111 poste 223 Télécopieur : 418-452-3 Courriel : ggauthier@domaineforget.com		<b>GINGRAS, Murielle</b> 2008-03-31 Présidente CS de la Capitale  1900, Place Côté Québec (Québec) G1N 3Y5 Bureau : 418-686-4840 poste 2003 Télécopieur : 418-686-4041 Courriel : dgcapitale@escapitale.qc	
<b>MORIN, Lise-Andrée</b> 2011-0 Vice-présidente Syndicat des employés de soutien Cégep de Limoilou (CSN)  1471, Saguenay St-Raymond (Québec) G3L 3G5 Bureau : 418-647-6600 (poste 6861) Télécopieur : 418-647-6797 Courriel : lise-andree.morin@climoilou.qc.ca		<b>GODIN, Jocelyne</b> 2009-03 Directrice des ressources humaines Gecko Alliance  450, rue des Canetons Québec (Québec) G2E 5W6 Bureau : 418-872-4411, poste 133 Télécopieur : 418-872-0920 Courriel : jgodin@gecko-electronic.com		<b>GARNIER, Bernard</b> 2010-03-31 Vice-recteur aux études et aux activités internationales Université Laval Pavillon des sciences de l'Éducation, local 1534 Québec (Québec) G1K 7P4 Bureau : 418-656-2591 Télécopieur : 418-656-3686 Courriel : bernard.garnier@vire.ulaval.ca	
MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE BUREAU DE LA CAPITALE-NATIONALE		MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION		MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL	
<b>DROUIN, Michèle</b> Directrice du développement régional Bureau de la Capitale-Nationale 700, boul. René-Lévesque Est 31 <sup>e</sup> étage Québec (Québec) G1R 5H1 Bureau : 418-644-5043 Télécopieur : 418-528-8558 michele.drouin@bcn.gouv.qc.ca		<b>LAROSE, Guy</b> Directeur régional Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 1020, route de l'Église 3 <sup>e</sup> étage Sainte-Foy (Québec) G1V 3V9 Bureau : 418-643-7934, poste 3307 Télécopieur : 418-643-0972 guy.larose@mels.gouv.qc.ca		<b>TALBOT, Jean-François</b> Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation Direction régionale de la Capitale-Nationale 900, Place d'Youville, 3 <sup>e</sup> étage Québec (Québec) G1R 3P7 Bureau : 418-691-5698 poste 4307 Télécopieur : 418-643-4099 jf.talbot@mdeie.gouv.qc.ca	
				<b>BOUCHER, Louise</b> Directrice régionale Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles Direction régionale de la Capitale-Nationale et de l'Est du Québec 930, Chemin Ste-Foy, RC Québec (Québec) G1S 2L4 Bureau : 418-646-1605 poste : 30002 Télécopieur : 418-646-4985 louise.boucher@micc.gouv.qc.ca	

**ANNEXE 5****Les cibles de résultats et objectifs opérationnels des services de Solidarité sociale**

Emploi-Québec a identifié pour l'année 2008-2009 des cibles en regard des indicateurs de résultats prévus au volet solidarité sociale de sa Convention de performance et d'imputabilité. La région entend contribuer à l'atteinte de ces résultats en poursuivant les cibles suivantes :

Indicateur convergé	Cible	Cible ajustée Pacte
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	4 204	4 730

Indicateur Solidarité sociale	Cible
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale	10 jours
Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21 %

### ***Documents utilisés***

Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale, L'innovation au cœur du développement humain - plan quinquennal de développement de la région de la Capitale-Nationale 2006-2011.

Communauté métropolitaine de Québec, Bâtir dans un même esprit - plan des grands enjeux 2005-2010 du développement économique de la communauté métropolitaine de Québec, juin 2005.

Pôle Québec Chaudière-Appalaches, extrait du plan stratégique 2004-2007.

Emploi-Québec, Le marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale : perspectives professionnelles 2007-2011.

Emploi-Québec, Perspectives sectorielles de la région de la Capitale-Nationale 2007-2011.

Emploi-Québec, La langue seconde dans les entreprises des MRC de l'Île-d'Orléans, de la Côte-de-Beaupré, de la Jacques-Cartier, de Charlevoix et de Charlevoix-Est, sondage mars 2006.

Emploi-Québec, La langue seconde dans les entreprises des MRC de Portneuf et de la Ville de Québec, sondage mars 2007.

Emploi-Québec, L'ABC du marché du travail -ville de Québec, vision des employeurs, mai 2007

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Fichiers administratifs.

Statistique Canada, Enquête sur la population active 2007, Compilations Emploi-Québec.

Statistique Canada, recensement de 2001

Statistique Canada, recensement de 2006, données préliminaires



